

PAGINA DE INFORMACION SOBRE EL PAGO DE SALARIO

¿A qué se refiere el término "wages"?

"Wages" se refiere a una cantidad de dinero pagada regularmente, la cual constituye todo o parte del salario o sueldo de un empleado, pagado semanalmente, o con menos frecuencia y la cual no está sujeta a reducciones en base a la calidad o cantidad del trabajo desempeñado por el empleado. Esta es la definición general en la ley federal (29 CFR 541.118). La Ley de Horas Extras de Wisconsin no define el término "salary" (salario o sueldo) y las exenciones de horas extras de Wisconsin son interpretadas de una manera consistente con la interpretación federal. Por lo tanto, la definición federal que acaba de leer es la que aplica.

¿A cuáles empleados se les puede pagar en base a un salario o sueldo?

Siempre que los empleados reciban el salario mínimo por todas las horas que trabajen en el periodo de pago, y siempre que reciban pago por las horas extras que hayan trabajado cuando sea requerido, se le puede pagar a cualquier empleado/a en base cualquiera de los siguientes métodos: salario, por hora, a comisión, a destajo (o por unidad producida), o de tipo fijo o uniforme. Generalmente se requiere que las horas extras se paguen en base al 150% de la tarifa regular de paga por hora, por cada hora trabajada en exceso de 40 horas en una semana. Existe una disposición en los reglamentos de horas extras (Chapter DWD 274, Wisconsin Administrative Code) que exceptúa del requisito del pago de horas extras a los empleados cuya principal responsabilidad es administrativa, ejecutiva, o trabajo de tipo profesional. Uno de los requisitos para que cada uno de estos tipos de trabajo califiquen para la exención es que sean remunerados en base a salario o sueldo. No todos los empleados asalariados están "exentos". Los empleados deben reunir los términos de la definición incluida en la ley para ser clasificados como exentos. Para mayor información acerca de estas definiciones, refiérase a "Wisconsin Hours of Work and Overtime Law" (Ley de Horas de Trabajo y Horas Extras de Wisconsin), la cual es parte de la Serie de Información de De Reglamentos de Trabajo

¿Existe un límite para el número de horas que pueden trabajar los empleados asalariados o a sueldo?

No. Los empleadores o patronos tienen el derecho de determinar el horario que trabajan sus empleados basado en lo que ellos crean que sea necesario. Si un empleado no está exento, se le debe pagar horas extras por las horas que trabaje en exceso de 40 en una semana. En las fábricas y establecimientos comerciales, los empleados deben tener por lo menos 24 horas consecutivas de descanso en cada semana calendario de acuerdo con la sección 103.85 de los estatutos de Wisconsin (§103.85, Wisconsin Statutes). Los empleadores o patronos pueden requerir que los empleados trabajen horas extras si son necesarias.

Si el salario está basado en 45 horas de trabajo por semana, ¿le debe más dinero el empleador o patrono al empleado que trabaja más de 45 horas?

Depende del acuerdo de salario entre el empleador o patrono y el empleado. Si el empleado está exento por ser un ejecutivo, o empleado administrativo o profesional, generalmente no se le adeudaría paga adicional a menos que exista algún acuerdo para mayor remuneración. En el caso de empleados asalariados que no están exentos, el empleador o patrono debe pagar horas extras si el empleado trabaja más de 40 horas en una semana. Si el acuerdo especifica que el salario determinado es la compensación por 45 horas de trabajo, el empleador o patrono tal vez deba pagar una cantidad extra. Llame a la División de Derechos Iguales para mayor información acerca de este tipo de situación.

¿Cómo se pagan las horas extras para empleados asalariados que no están exentos de los requisitos para horas extras?

Las horas extras deben ser pagadas al 150% de la tarifa regular por hora. La "tarifa regular" es la tarifa por hora que cambia para un empleado asalariado dependiendo del número de horas que trabaje en una

semana. Ya que el salario está basado en la tarifa regular por todas las horas trabajadas, el empleador debe agregar 50% más a la tarifa regular por cada hora trabajada en exceso de 40 en una semana.

Ejemplo: Un empleado que no está exento recibe un salario de \$500 por semana, y trabaja 50 horas por semana. Ya que el acuerdo indica que el empleado recibirá un salario de \$500, esa suma cubriría cualquier número de horas trabajadas. La tarifa regular para esta semana es el salario (\$500) dividido por las 50 horas trabajadas, o sea \$10. Para pagar horas extras, el empleador dividiría la tarifa regular por la mitad (\$10.00 dividido por 2, o sea \$5.00), y después multiplicaría ese resultado por 10 (el número de horas extras). Por esa semana el monto correspondiente por horas extras sería \$50. El salario bruto de ese empleado durante la semana, incluyendo horas extras, sería \$550 (el salario de \$500 más \$50 en pago de horas extras.)

¿Pueden hacerse deducciones del salario por días de ausencia parcial?

No. No se deben hacer deducciones por días de ausencia parcial, sin que importe la razón.

¿Pueden hacerse deducciones del salario si el empleado está enfermo?

Sí, pero solo si la deducción se hace en conjunción con una política de buena fe que provee pagos por ausencias causadas por una enfermedad o accidente. Si el empleador tiene una política de buena fe que paga por enfermedad, pero el empleado no reúne los requisitos para recibir beneficios de acuerdo con la política durante los primeros 90 días de empleo, el empleador puede deducir días completos de ausencia por enfermedad durante ese período de los primeros 90 días de empleo. Si la política ofrece cinco días por enfermedad al año, y el empleado ya los ha usado, se pueden hacer deducciones por días completos de ausencia por enfermedad una vez que los días pagados por enfermedad se han usado por completo.

¿Puede prorratearse el salario de un empleado cuando el negocio está cerrado parte de una semana debido a un día feriado o por otra razón? ¿Y cuando el negocio está cerrado durante una semana entera?

Si no hay trabajo disponible durante parte de una semana de trabajo para empleados que reciben sueldo, el empleador no puede reducir el sueldo de esa semana. Sin embargo, si no hay trabajo disponible durante una semana entera, no es necesario pagar el sueldo.

¿Pueden hacerse deducciones por días de ausencia debido a una obligación de servir en un jurado? ¿Y cuando un empleado está ausente porque debe servir de testigo? ¿Y cuando un empleado debe ausentarse debido a una llamada al servicio militar temporalmente?

Un empleador no debe hacer deducciones del salario por ausencias que ocurren debido a servicio en un jurado, participación como testigo o licencia temporaria para servicio militar. Sin embargo, el empleador puede compensar la "pérdida" substrayendo una cantidad igual a la recibida por el empleado como honorario por servicio en un jurado o como testigo, o como paga militar. Es importante advertir que el empleador no está obligado a pagar salario (sueldo) si el empleado no trabaja para nada durante una semana de trabajo por cualquiera de estas tres razones.

¿Se puede prorratear el salario si el empleado es despedido en la mitad de una semana de trabajo?

Sí. El salario puede ser prorrateado en base al tiempo realmente trabajado durante la primera semana de empleo y durante la última semana de empleo.

¿Si los empleados pagados por hora reciben paga por días feriados, está obligado el empleador a pagar por el día feriado a los empleados que reciben salario o sueldo?

No. Los empleadores no están obligados a pagar beneficios además del salario o sueldo regular simplemente porque lo hacen para los empleados pagados por hora.

¿Puede un empleador requerir que los empleados usen vacaciones u otra licencia si faltan al trabajo o si faltan solamente una parte de un día?

Sí. Un empleador puede requerir que los empleados usen licencia para reemplazar días de ausencia; mientras que tengan disponible suficientes horas de licencia para reemplazar lo que de otro modo sería una

pérdida de salario. Esto no constituye una deducción del salario de la semana si la cantidad pagada es la misma.

¿Puede un empleador prorratear el salario de un empleado si ese empleado ha cambiado sus horas permanentemente yendo de 40 horas a 30 horas de trabajo por semana?

La respuesta es sí, pero "prorratear" no es el término que debe usarse en referencia a este cambio. Un empleador puede cambiar el salario de un empleado en una situación como ésta. Se recomienda prudencia porque el cambio de salario cada semana puede ser percibido como el pago de salario por hora en vez de satisfacer la definición de paga en base a salario.

¿Puede un empleador cambiar frecuentemente el método de compensar a un empleado, por ejemplo de paga por hora a salario y de vuelta a paga por hora como se le ocurra?

Sí. El empleador puede cambiar el método de pago si lo desea, siempre que le informe al empleado antes de que realice el trabajo. Si el empleado no está exento, y el empleador siempre paga horas extras, esto no causa ningún problema en particular. En el caso de empleados que están exentos, sin embargo, puede haber un problema. Cambios repetidos, hechos simplemente para reducir el monto total de la nómina y para evitar el pago de horas extras puede ser percibido como una desviación de "en base a salario" y se puede perder la exención. Use prudencia cuando haga cambios frecuentes.

¿Cuáles son los requisitos para mantener documentación del pago de salarios a empleados remunerados en esa base?

Los empleadores en el estado de Wisconsin deben mantener documentación de horas de trabajo y pago de salarios para cada empleado. Esto incluye a los empleados que reciben salario y a los que se les paga por hora. La documentación requerida debe incluir la hora de entrada al trabajo y la hora de salida diariamente, el número total de horas trabajadas por día y por semana, y la hora de salida y entrada para la comida si ese período de tiempo es deducido de las horas trabajadas. Los periodos para la comida pueden deducirse de las horas trabajadas si duran por lo menos 30 minutos consecutivos, y si el empleado es relevado de sus tareas y tiene libertad para abandonar el establecimiento durante el período de descanso. Nota: La ley de Wisconsin no requiere períodos de comida o de descanso para empleados adultos. Los empleados menores de edad no deben trabajar más de seis horas consecutivas sin recibir un período de 30 minutos consecutivos para comer.

Para mayor información acerca de la ley federal póngase en contacto con:

**US DEPARTMENT OF LABOR WAGE AND HOUR DIVISION
740 REGENT ST SUITE 102
MADISON WI 53715
Phone: (608) 441-5221**

Para mayor información sobre la ley de Wisconsin, por favor póngase en contacto con nosotros.

**STATE OF WISCONSIN
DEPARTMENT OF WORKFORCE DEVELOPMENT
EQUAL RIGHTS DIVISION**

201 E WASHINGTON AVE ROOM A300
PO BOX 8928
MADISON WI 53708
Telephone: (608) 266-6860
TTY: (608) 264-8752

819 N 6th ST
ROOM 255
MILWAUKEE WI 53203
Telephone: (414) 227-4384
TTY: (414) 227-4081

Red Electrónica: <http://dwd.wisconsin.gov/er/>

El Departamento de Desarrollo Laboral provee oportunidades iguales en sus servicios. Si usted necesita asistencia para tener acceso a los servicios, o necesita materiales en otro formato o idioma, póngase en contacto con nosotros.